



**ACORD DE CONDICIONS LABORALS
PER AL PERSONAL FUNCIONARI
I
CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER AL
PERSONAL LABORAL**

**Subscrits per les Organitzacions sindicals d'UGT, SPPME, ASI AI i DS, el 27
d'octubre de 1997 i aprovats pel Ple de la corporació
el 21 de novembre de 1997.**



Edició interna amb text únic refòs de l'Acord funcional i el Conveni Laboral.
Les variacions de contingut entre ells es marquen en lletra cursiva fixant-se la
corresponent procedència mitjançant claudàtors []

ÍNDEX

Clàusules preliminars	5
Capítol I. Condicions econòmiques	6
Capítol II. Condicions de dedicació	9
Capítol III. Condicions professionals	13
Capítol IV. Condicions socials	16
Capítol V. Condicions sindicals	18
Disposicions transitòries	21
Disposicions finals	22
<i>Annex I. Sectorial de la Guàrdia Urbana</i>	<i>23</i>
<i>Annex II. Sectorial del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament</i>	<i>25</i>
<i>Annex III. Sectorial del personal laboral</i>	<i>27</i>
Taules salarials	

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL

Aquest acord afecta els funcionaris de carrera i interins de l'Ajuntament de Barcelona. Així mateix serà d'aplicació als funcionaris de l'Ajuntament adscrits als organismes autònoms municipals, mentre aquests no tinguin un acord propi, així com, si correspon, al personal d'altres administracions en situació de comissió de serveis a l'Ajuntament. En resten exclosos el personal d'alta direcció i els funcionaris que ocupen llocs de treball de nivell de complement de destinació 28 o superior, així com el personal eventual. [Acord funcional].

Aquest conveni s'aplicarà als treballadors de l'Ajuntament de Barcelona contractats d'acord amb la legislació laboral. En resten exclosos els contractats d'alta direcció i el personal designat per a llocs de confiança. [Conveni laboral].

Segona. ÀMBIT TEMPORAL

La durada d'aquest acord serà de 3 anys i s'estén fins al 31 de desembre de 1999.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, l'acord resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de noranta dies naturals a l'acabament d'aquest acord, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents.

Tercera. CLÀUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM"

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que s'estableix aquí. [Acord funcional].

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Barcelona, sigui quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació. Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixen del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament "ad personam". Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix aquí. [Conveni laboral].

Quarta. COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ I DE SEGUIMENT I COMISSIONS SECTORIALS

1. Resta constituïda una comissió de seguiment, control i desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest acord. Aquesta comissió estarà composta per tretze membres de la comissió negociadora de la Junta de Personal [Acord funcional] / sis membres de la comissió negociadora del Comitè d'empresa [Conveni laboral], més el seu president, i pels representants que en el mateix nombre l'Ajuntament designi. Si hi ha desacord, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral i amb caràcter extraordinari, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

2. Es reconeix un àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva per a la interpretació i el desenvolupament dels aspectes propis dels sectors que s'estableixin de comú acord entre la corporació i els òrgans de representació entorn de les matèries següents:

- a) Les condicions específiques de treball del personal del sector corresponent.
- b) L'aplicació i el desenvolupament, en aquest sector, dels acords assolits en l'àmbit general.

Els acords adoptats per les taules sectorials podran traslladar la negociació de determinades matèries, totalment o parcialment, als nuclis específics afectats.

CAPÍTOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 1. RÈGIM RETRIBUTIU

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per la funció pública local i, en particular, els resultants del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990).

Article 2. RETRIBUCIONS BÀSIQUES

Les retribucions bàsiques (sou i triennis), així com les seves quantitats, són les legalment establertes en funció de la classificació en cinc grups (A, B, C, D i E) d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

Article 3. COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

1. És el concepte retributiu que es deriva de la classificació dels llocs de treball per nivells (de l'1 al 30), amb un import que és el que per cada nivell s'estableix legalment.

2. Els nivells dels llocs de treball a desenvolupar per la procedència professional dels seus titulars s'ajusten als següents intervals:

Grup A	20 a 30[*]
Grup B	18 a 26
Grup C	14 a 22
Encarregats (grup C)	16 a 22
Grup D	12 a 18
Mestres/capataços (grup D)	14 a 18
Subalterns i ajudants	
d'oficial d'oficis (grup E)	10 a 14
Operaris (grup E)	8 a 14

Els esmentats intervals comprenen tota la nivellació possible entre el nivell inicial o de partida corresponent als llocs base de cada categoria professional i el nivell màxim de promoció que resulta factible d'aconseguir en funció concreta de les característiques i exigències peculiars de cada lloc.

3. La consolidació, com a grau personal, de nivells superiors al de partida pot efectuar-se, al marge dels procediments habituals de promoció professional (ocupació de llocs de superior nivell), a través de la específica carrera del grau que, mitjançant l'establiment d'un nivell d'accés i un altre d'ascens, es regula a l'art. 18.

[*] En el Conveni laboral entre parèntesi.

4. Pel personal enquadrat a les classes professionals de la Guàrdia Urbana i del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament, els nivells aplicables de complement de destinació es detallen en els annexos específics. [Acord funcional].

Article 4. COMPLEMENT ESPECÍFIC

1. L'àmbit d'aquesta retribució complementària integra els diferents factors d'equiparació, responsabilitat i dificultat tècnica, dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat. Les quantitats es fixen a les taules salarials, a excepció del factor de responsabilitat i dificultat tècnica que es reflecteix al catàleg de llocs de treball.

2. El complement específic d'equiparació s'atribueix segons la categoria professional i els diversos mòduls i imports previstos a aquest efecte a les taules salarials, que tanmateix estableixen una assignació especial per aquest concepte quan afecta prestacions de jornades simplifiades.

3. El complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica s'atribueix als llocs de treball expressament identificats en el catàleg de llocs de treball.

4. El complement específic de dedicació s'atribueix als llocs de treball amb jornada superior a la bàsica o completa, afectant els llocs de plena dedicació (codi PDE) i els llocs de jornada perllongada de la Guàrdia Urbana i del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament (codi 400). [Acord funcional].

5. El complement específic de penositat inclou els següents subfactors (plusos):

a) Plus de festivitat. Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular de dies festius.

Es distribueix en les tarifes següents:

Tarifa 1: per mitjanes fins a 5 festius/any. Codi PF1

Tarifa 2: per mitjanes entre 6 i 10 festius/any. Codi PF2

Tarifa 3: per mitjanes entre 11 i 15 festius/any. Codi PF3

Tarifa 4: per mitjanes entre 16 i 20 festius/any. Codi PF4

Tarifa 5: per mitjanes entre 21 i 25 festius/any. Codi PF5

Tarifa 6: per mitjanes entre 26 i 30 festius/any. Codi PF6

Tarifa 7: per mitjanes entre 31 i 35 festius/any.
Codi PF7

Tarifa 8: per mitjanes de més de 36 festius/any. Codi PF8

Tarifa 9: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana i SEIS. Codi PFX [Acord funcional].

- b) Plus de **nocturnitat**- Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, i es consideren com a tals les compreses entre les 22 i les 6 hores. Es distribueix en les tarifes següents:

Tarifa 1: per mitjanes diàries de 2 hores nocturnes. Codi PN1

Tarifa 2: per mitjanes diàries entre 2 i 4 hores nocturnes. Codi PN2

Tarifa 3: per mitjanes diàries entre 4 i 6 hores nocturnes. Codi PN3

Tarifa 4: per mitjanes diàries superiors a 6 hores nocturnes. Codi PN4

- c) Plus de **desplaçament**- Afecta el personal dels llocs de treball que es trobin situats en centres no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, el personal amb minusvalidesa quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a la seva minusvalidesa.
Modalitat única. Codi PD1

- d) Plus de **menyscapte de diners**- Afecta el personal dels llocs de treball que requereixin la prestació habitual de funcions de caixa i recaptació.
Modalitat única. Codi PQ1

- e) Plus d'**emergències socials**- Afecta el personal dels llocs de treball que figuren adscrits específicament a la cobertura permanent de situacions de risc i emergència.
Es distribueix en dues modalitats:

Tarifa 1: d'aplicació genèrica. Codi PEO

Tarifa 2: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana. Codi PEG

- f) Plus d'**operàries de neteja**- Afecta el personal d'aquesta categoria professional que realitza les funcions de neteja.
Modalitat única. Codi PPO

6. El complement específic de perillositat- Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat o toxicitat.

S'atribueix a les següents dues modalitats, d'acord amb la intensitat reconeguda de perillositat, de major a menor:

Tarifa 1: Codi PP1

Tarifa 2: Codi PP2

7. El complement específic d'incompatibilitat- Afecta el personal de la Guàrdia Urbana. Modalitat única. Codi PGI. [Acord funcional].

Article 5. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT, ASSISTÈNCIA I PUNTUALITAT

En concepte de productivitat, assistència i puntualitat l'Ajuntament abonarà un complement, d'import una mensualitat íntegra, que serà pagat en la nòmina del mes d'abril.

Es regeix pels criteris següents:

- a) Cobrada totalment, la prima puja a una mensualitat íntegra de l'any anterior al pagament efectiu.
- b) La prima es paga anualment, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra o quan es fa la liquidació o la quitança de la relació laboral; el còmput s'ha de fer per dotzenes parts, a cada una de les quals correspon l'assistència i el compliment de l'horari d'un mes.
- c) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i el compliment de l'horari, sens perjudici de la penalització que les faltes per aquests conceptes puguin comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament i el que determina aquest acord.
- d) Cadascun dels conceptes d'assistència i de compliment d'horari computa un 50% de la prima mensual; es pot establir un tercer component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i l'aprovació de l'estudi de control de resultats amb aplicació globalitzada a tots els treballadors.
- e) Pel concepte d'assistència es computa i s'abona tota la prima d'assistència si el treballador no falta cap dia al treball.

Es perd el 100 % de la prima mensual d'assistència per qualsevol absència diària del lloc de treball, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les següents circumstàncies:

– Vacances i dies de lliure disposició.

– Aquells permisos i llicències que, segons es detalla a l'article 14, es declaren explícitament exempts de detraccions per aquest concepte.

– Les baixes per accident laboral, en tota l'extensió.

– Les baixes per malaltia, fins al desè dia inclusivament, o per intervenció quirúrgica amb hospitalització, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.

– Una absència per indisposició a l'any.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la supressió de la part mensual corresponent.

- f) Pel concepte de compliment d'horari es computa i s'abona totalment la corresponent prima quan el treballador compleix els requisits establerts per a la jornada i l'horari, amb els marges tolerats, segons s'autoritza a l'apartat 5 de l'article 12.

Es perd el 100% de la prima mensual de compliment d'horari si també es perd la prima d'assistència i sempre que s'ultrapassi, una vegada i per qualsevol motiu, la tolerància esmentada, excepte en els casos d'incompliment que no superen els 15 minuts, en què es considera prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment horari, i els retards en transports públics documentalment justificats.

- g) Les hores recuperables a què es refereix l'apartat 6 de l'article 12 no provoquen pèrdua de la prima d'assistència i puntualitat. En el mateix sentit, no afecten la prima ni es computen com a indisposats aquelles absències posteriors a la incorporació al lloc de treball sobrevingudes per indisposició, sempre i que l'afectat sol·liciti la consideració del temps restant fins a la finalització de la jornada com a horari recuperable, o quan, si escau presenti baixa mèdica des de la mateixa data de la indisposició.
- h) En el cas de vaga legal, únicament es descompta l'import de la prima proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

Article 6. GRATIFICACIONS

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador. Als efectes de la retribució, les quantitats s'estableixen en les taules salarials, i es distingeixen les hores fetes en dies laborables de les hores nocturnes entre les 10 de la nit i les 6 del matí i de les festives fetes en diumenge o els dies declarats expressament festius en cada calendari laboral anual, en aquests supòsits, l'import de cada hora s'incrementa un 40%.

Les hores extraordinàries que s'han de fer a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de dos mesos.

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries per temps de descans retribuït de duració equivalent, excepció feta de les hores extraordinàries fetes en horari nocturn o festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent. La

recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels sis mesos següents a la realització de les hores extraordinàries i d'acord amb les necessitats del servei.

Article 7. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Es pagaran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-se igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

Article 8. DIETES I QUILOMETRATGE

S'aplica el règim de dietes vigent per als funcionaris a qualsevol treballador que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceix la seva tasca fora del terme municipal.

El personal que utilitzi vehicle propi, amb l'autorització escrita de les àrees corresponents per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre que és assignada en cada moment als funcionaris.

Article 9. INCREMENTS RETRIBUTIUS

L'increment retributiu durant els exercicis de 1998 i 1999 serà el que resulti del que es disposi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat.

En cas de modificacions legals de jornada o d'altres condicions de treball connexes amb les retribucions, així com de qualsevol variació econòmica autoritzada amb caràcter general, es negociarà la seva forma d'aplicació a la Comissió de seguiment.

Article 10. DOMICILIACIÓ I PAGAMENT DE LA NÒMINA

1. L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

2. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

CAPÍTOL II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Article 11. JORNADA

1. La jornada de treball, per al personal de l'Ajuntament, queda fixada en les modalitats següents:

- a) **Jornada completa**, amb el caràcter de dedicació bàsica i amb una prestació setmanal de 37 hores i mitja o mitjana anual equivalent.
- b) Es reconeix una **jornada simplificada** amb prestació setmanal de 32 hores i mitja o mitjana anual equivalent i, excepcionalment, altres **reduccions de jornada** en proporcions diverses.
- c) Com a jornada laboral especial de duració ampliada, els annexos corresponents a la Guàrdia Urbana i al Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament estableixen per a aquest personal una **jornada perllongada** de 40 h de treball setmanal o prestació equivalent en mitjana anual.

2. La jornada laboral incideix en la retribució a través dels mòduls salarials de les categories professionals o llocs base, als efectes dels quals, la jornada simplificada té la corresponent diferenciació emmarcada en el complement específic d'equiparació i la jornada perllongada apareix compensada mitjançant l'assignació d'un complement específic de dedicació. Les jornades reduïdes implicaran, per la seva part, la reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions corresponents a la jornada bàsica completa.

3. La reducció de jornada en el supòsit legalment previst d'atenció a fills menors d'edat o disminuïts es regula en els apartats 6 i 7 de l'article 14.

4. A l'últim trimestre de cada any la Comissió de seguiment fixarà el calendari de festes per a l'annualitat següent.

Article 12. HORARI

1. Als efectes de distribució de la jornada laboral, es distingeix entre l'horari laboral de règim comú i els horaris especials.

2. L'**horari laboral comú**, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament a aquests efectes, queda fixat de dilluns a divendres entre les 8 i les 15 hores als matins i des de tres quarts de quatre i les 19 hores a les tardes, amb la distribució i marges de flexibilitat que a continuació s'estableixen.

El personal amb jornada simplificada (32 hores i mitja setmanals) complirà la seva dedicació als matins, a raó de sis hores i mitja de treball efectiu cada dia, amb flexibilitat de fins a mitja hora a les entrades entre les 8 i les 8.30 o a les sortides entre les 14.30 i les 15 hores.

El personal amb jornada completa (37 hores i mitja setmanals), complirà l'horari de forma que 32 hores i mitja de la seva prestació es facin als matins, en la mateixa manera indicada per a la jornada simplificada, i les cinc hores restants durant dues tardes a raó de 2 hores i mitja de treball efectiu cadascuna d'elles, entre tres quarts de quatre i les 19 hores, amb flexibilitat entre les 15.45 i les 16.30 i les 18.15 i les 19 hores. Als efectes del compliment dels períodes de tardes, cada dependència establirà els corresponents dies de prestació, garantitzant, en aquells centres d'obertura continuada al públic i en aquells altres en què es consideri necessària la cobertura permanent, el servei totes les tardes de dilluns a divendres, mitjançant els pertinents sistemes de repartiment i distribució en dues tardes setmanals.

El personal subjecte a aquest règim gaudirà de tots els dissabtes com a dies vacants i així mateix de tots els dies declarats festius al calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

En aquelles dependències en què, per raó dels serveis a prestar, s'hagi de treballar necessàriament en dissabte, es procedirà a la formació dels corresponents torns rotatoris, mai per sota del 25 %, que lliuraran en dilluns.

3. Els **horaris especials** vindran determinats en la seva distribució diària o setmanal per la naturalesa i exigències específiques del funcionament dels diferents serveis a desenvolupar.

Els horaris especials de la Guàrdia Urbana i del SEIS estan regulats en els annexos corresponents. [Acord funcional].

Els horaris especials s'atindran, si escau, als criteris següents:

- a) els horaris que de forma habitual incloguin la prestació del treball en període nocturn o en dies festius seran objecte de la corresponent contraprestació en el complement específic de penositat en els termes establerts a l'article 4.5.
- b) el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, ajustant-se aquest referent de forma proporcional en els casos en què la distribució horària es realitzi en períodes diferents al setmanal.

- c) entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent caldrà que hi hagi un mínim de 12 hores, excepció feta del personal de neteja que, per raons inevitables del servei, no pot acollir-se a aquesta limitació, i d'aquells altres col·lectius en què així s'acordi negociadament.

4. La modificació i/o aplicació dels horaris establerts en els punts anteriors, atenent a les seves peculiaritats, s'inclouran en la negociació sectorial a què fa referència la clàusula preliminar 4.2 d'aquest acord.

5. Per a tot tipus d'horaris s'estableix un **marge d'incompliment** de fins a 5 minuts diaris, llevat de 4 vegades al mes, com a màxim, en què es tolerarà un incompliment de jornada de fins a 15 minuts, i una **interrupció de la jornada laboral** de fins a 30 minuts diaris, amb caràcter no recuperable, que han de quedar reflectits, si escau, en els corresponents controls d'entrades i de sortides, i en la seva realització caldrà atènyer-se a les necessitats de cada servei, evitant en tot cas els moments de màxima exigència laboral.

6. S'estableix el dret a **20 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables**. La utilització d'aquestes hores s'efectuarà d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes d'una hora i màximes de cinc, i la seva recuperació es realitzarà així mateix en períodes mínims d'una hora abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores, incrementant-se el límit de 20 fins a les 40 trimestrals, per als pares/mares de menors de 8 anys o de fills amb disminució que requereixin assistència especial i per als treballadors que convisin amb cònjuge, pare o mare incapaç i que igualment requereixi assistència especial, excepte quan, en tots aquests supòsits, el cònjuge no treballi i, si ambdós treballen, només un d'ells. Els treballadors que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho posaran en coneixement prèviament a la prefectura de personal corresponent a l'efecte de programar la forma i els horaris habituals de recuperació. Una vegada comprovada l'aplicació que es faci d'aquesta nova fórmula i les necessitats que es detectin, la Comissió de seguiment procedirà a una avaluació dels resultats i establirà de comú acord els criteris de la seva futura regulació.

7. Es reconeix un **règim especial estival de reducció i concentració horària des de la festa de Sant Joan (24 de juny) fins a la Mare de Déu de la Mercè (24 de setembre)**.

Per al personal d'horari comú aquest règim comportarà la reducció de 2 hores i mitja setmanals, de forma que el que faci jornada completa eliminarà durant tot aquest període l'horari de tardes i concentrarà l'horari restant (35 hores setmanals) als matins en què, en conseqüència, prestarà servei continuat de set hores entre les 8 i un quart de quatre, i l'acollit a la jornada simplificada, al seu torn, reduirà el seu horari a sis hores diàries (30 hores setmanals) a realitzar entre les 8 i les 15 amb flexibilitat de 8 a 9 i de 14 a 15.

El personal d'horaris especials, així com el d'horari comú que per circumstàncies específiques del servei no pugui acollir-se a l'indicat sistema, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de 2 dies de lliure disposició suplementaris als que estableix l'article 13. Pel que fa al personal de jornada perllongada, s'aplicarà en aquest punt el que específicament s'estableix per a ell en els annexos corresponents.

Article 13. VACANCES I DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

1. Les vacances anuals tindran una durada de 31 dies naturals, els quals s'han de fer, amb caràcter indicatiu, segons la distribució següent: el 75 % de personal en el mes d'agost; el 10 % en el mes de juliol, i el 15 % restant en altres dates de l'any.

2. El sistema establert en el paràgraf anterior podrà modificar-se solament en casos excepcionals i per causes justificades, a petició de l'interessat, amb períodes mínims en tot cas de 7 dies naturals.

3. El còmput de les vacances es realitzarà des del seu dia inicial, que en cap cas coincidirà amb la festa setmanal, fins a l'últim dia natural anterior a la incorporació.

4. S'exceptua del règim general de distribució mensual previst en el paràgraf primer, el personal d'aquelles dependències en què, per raons del servei, no resulti factible la reducció de la plantilla en els termes esmentats. En aquests casos, pels torns en què excepcionalment les vacances hagin de fer-se en períodes diferents als mesos de juliol i agost, s'estableix una prima d'un dia per cada període de quinze dies.

5. Els torns de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes de març del mateix any.

6. Si durant les vacances d'estiu es produeix una malaltia o un accident que comporti més de 10 dies de durada, les vacances s'interrompen, un cop ha

estat presentada la baixa o el certificat facultatiu. El treballador pot reprendre el període de vacances quan obté l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances és supeditada al fet que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, i que la recuperació es faci en el mateix any natural. Per als col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predefinides, la recuperació, si escau, només es pot fer dins d'aquest període.

7. Per Nadal i Setmana Santa, s'estableixen dos torns de lliurança complementària, de quatre dies laborables per cadascun d'ells.

8. Es podrà disposar de fins a dos dies, corresponents a cada un dels períodes indicats (vacances i dies de lliure disposició de Nadal i de Setmana Santa) per a la seva realització en dates diferents, atenent a les necessitats del servei.

9. *La Guàrdia Urbana i el Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament es regeixen pel seu propi règim segons consta en els respectius annexos. [Acord funcional].*

Article 14. PERMISOS I LLICÈNCIES

1. Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, previ avis i justificació i entenent que els dies a què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius:

- **Matrimoni:** 15 dies.
- **Defunció** de cònjuge, pares, avis, germans, néts, sogres, gendres i cunyats, així com **malaltia greu i hospitalització de cònjuge, pares, germans, fills, sogres i naixement de fill:** 3 dies quan els succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona; 5 dies si és en una altra província de Catalunya i 6 dies fora de Catalunya. El supòsit de malaltia greu i hospitalització es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.
- **Malaltia greu d'avis, néts, gendres o cunyats:** 2 dies en la mateixa localitat i 4 fora d'ella. Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat.
- **Trasllat de domicili:** 1 dia en la mateixa localitat; 2 dies dins de l'àmbit metropolità; 3 fora d'aquest àmbit i dins de la província de Barcelona i 4 fora d'aquesta província.

- **Matrimoni de fills, germans o pares:** 1 dia.
- **Matrimoni de néts, avis o cunyats:** el temps indispensable. Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat. Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12,6 i 5,g.
- **Deures inexcusables de caràcter personal:** el temps indispensable. Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat. Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12,6 i 5,g.
- **Deures inexcusables de caràcter públic:** el temps indispensable.
- **Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques:** el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.
- **Examen acadèmic oficial i professional,** tant final com parcial alliberador: 1 dia.
- **Visita mèdica:** el temps indispensable. Aquest supòsit inclou la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques. Quant a la seva repercussió sobre la prima d'assistència i puntualitat, únicament procedeix la detració corresponent en els casos en què així aparegui expressament indicat.

Als efectes de permisos, inclús pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

2. Es podran concedir llicències per **assumptes propis**, amb pèrdua de sou i prima, condicionats a les necessitats del servei. La duració acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir de tres mesos cada dos anys.

Igualment, es podran concedir llicències per efectuar **estudis** amb el règim legalment previst.

3. Els permisos i llicències per formació, representació i funcions sindicals es basen en el que es disposa al capítol de condicions sindicals i en les normes legals corresponents.

4. En els casos de **maternitat**, les treballadores tenen dret a un permís (amb els havers corresponents i inclosa la prima) de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18

setmanes. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, el pare podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare. No obstant això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar perquè el pare gaudeixi de fins a 4 de les últimes setmanes del permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la salut.

5. En els casos d'**adopció** d'un menor de 9 mesos, el treballador té dret a un permís (amb els havers corresponents i inclosa la prima) de 16 setmanes comptades a la seva elecció a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial amb què es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat és més gran de 9 mesos i menor de 5 anys, el permís tindrà una duració màxima de 6 setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

6. El **treballador amb fill menor de 9 mesos** té dret, sense minva de les retribucions ni de la

prima, a una reducció de jornada d'una hora diària, que pot fraccionar-se en dues parts o bé substituir-se per la reducció de jornada en dues hores i mitja setmanals. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret, havent manifestat el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret..

7. El treballador que per raó de guarda legal s'ocupi directament d'algun menor de 6 anys o d'un disminuït físic o psíquic que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret, amb la pèrdua proporcional de les retribucions, a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, acollint-se a les diverses prestacions reduïdes usuals a l'Ajuntament. La concessió d'aquesta **reducció de jornada per raó de guarda legal** és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció. Reglamentàriament es pot condicionar l'exercici d'aquest permís en el cas que, per raó de prefectura, afecti el rendiment d'altres treballadors. En cas degudament justificat, per incapacitat física del cònjuge, o del pare o de la mare si conviu amb el treballador, es pot accedir també, amb les mateixes condicions abans esmentades, a la reducció de jornada.

CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 15. SISTEMA DE SELECCIÓ I ACCÉS

El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal és el vigent legalment i s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Es reserva un percentatge general del 3% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%. El nombre concret de places reservades en cada convocatòria s'ha d'adequar a les característiques i les peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden proveir, aquestes places s'inclouran a les de torn lliure.

L'òrgan de representació del personal ha de negociar la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública de treball i pot també intervenir en els processos selectius, segons el procediment establert en l'article 43,7.

Article 16. PROMOCIÓ INTERNA

1. La promoció interna del personal de plantilla, que consisteix en el canvi de la categoria professional, s'ha de fer únicament segons els termes i els procediments legals vigents en cada moment.

En atenció al fet que la promoció es conceptua com un dels instruments indispensables en un model avançat de carrera i amb l'objectiu d'aconseguir tant un major grau de professionalització de la plantilla com un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics, es potenciaran tots els mecanismes legalment procedents de promoció, de comú acord en cada exercici amb les representacions del personal.

2. Als efectes previstos en el paràgraf anterior, quan la convocatòria d'accés a la categoria és lliure, s'ha d'establir un torn de promoció interna al qual s'ha d'assignar les màximes places que en cada moment aconsella la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de treball i les característiques dels llocs que s'han de cobrir; cal reservar, en tots els casos i sempre que sigui possible, un mínim del 20% de les places de cada convocatòria que es pugui considerar d'ascens.

No obstant això, l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció, que es desenvoluparan en convocatòries independents separades

de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui. El sistema a utilitzar serà el concurs-oposició i en la fase concursal es valoraran els mèrits relacionats amb la carrera administrativa i llocs de treball ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat, i en la fase d'oposició els exercicis s'adequaran a les exigències professionals de la categoria objecte de la convocatòria, i s'eliminarà el temari administratiu d'aplicació comuna als processos selectius ordinaris. Els expedients de nomenaments derivats d'aquestes promocions es completaran en un termini no superior a tres mesos a comptar des de la publicació de la llista definitiva de seleccionats pel tribunal.

3. Als efectes de la promoció interna, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit abans d'acabar el curs 75/76 amb el títol de graduat escolar i totes aquelles altres equivalències de titulació procedents legalment o reglamentàriament, així com, en les convocatòries de promoció al grup C, la possibilitat de substitució del requisit de la titulació pel de l'antiguitat en els termes legalmente previstos.

4. Les quotes de promoció interna programades per tota la plantilla de l'Ajuntament durant el període de vigència d'aquest acord són les següents:

– Exercici 1997-1998, total global:

60 places de subaltern

50 " auxiliar administratiu

60 " tècnic auxiliar d'arquitectura i enginyeria

65 " tècnic auxiliar d'activitats socials

100 " administratiu

30 " gestor d'administració general

40 " tècnic superior

40 " tècnic mitjà d'activitats socials

20 " tècnic mitjà d'arquitectura i enginyeria

– Exercici 1999: quota general de 180 places a determinar en el seu dia en la Comissió de seguiment.

Article 17. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

S'han de proveir mitjançant concursos interns per convocatòria pública tots els llocs de treball singularitzats fins al nivell 26, excepte els dels gabinets, les assessories tècniques i les secretaries dels grups municipals i dels càrrecs electes i directius de confiança. En poden restar exclosos excepcionalment altres llocs, directius o d'especial confiança, pels quals s'estableixi així expressament. En aquests casos, cal demanar l'audiència de l'òrgan de representació del personal.

Forma part de la junta de valoració de cada concurs, amb veu i sense vot, un delegat designat per l'òrgan de representació corresponent.

En aplicació de les directrius generals sobre foment de la carrera administrativa establertes en l'article anterior, l'Ajuntament negociarà amb l'òrgan de representació les reformes que cal introduir en els sistemes i barems vigents de provisió de llocs de treball mitjançant concursos interns.

Article 18. CARRERA DE GRAU PERSONAL

Provisionalment i mentre no aparegui nova regulació respecte a això, l'Ajuntament implantarà durant la vigència d'aquest acord un assaig d'una específica fórmula de carrera professional -al marge de la promoció interna per canvi de grup o categoria professional i de la promoció professional per modificació de lloc de treball- consistent en l'establiment d'un primer grau d'ascens de complement de destinació com a progressió del grau personal, de caràcter horitzontal.

A aquest efecte, i llevat del que s'indica a la disposició transitòria primera, el personal que, un cop complert el període de 3 anys de permanència efectiva en la seva respectiva categoria professional, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial o de partida assignat a la seva categoria d'enquadrament professional, passarà a obtenir com a grau personal consolidat el complement de destinació immediatament superior en dos nivells.

Per als col·lectius de la Guàrdia Urbana i del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament, l'aplicació d'aquesta carrera es detalla en els respectius annexos. [Acord funcional].

Article 19. FORMACIÓ

1. El personal afectat per aquest acord tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional.

Amb l'objectiu d'incrementar i millorar les accions formatives, l'Ajuntament promourà l'obtenció de fons específics per a la formació contínua procedents de la cotització per formació professional, que s'afegiran i acumularan als crèdits pressupostaris pertinents destinats a aquesta finalitat.

2. Anualment s'aprovarà un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que

s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents.

L'Ajuntament, mitjançant el "Centre de Normalització Lingüística de Barcelona", continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i cultura catalanes, facilitarà l'accés a cursos per a l'obtenció del títol de certificat o graduat escolar, proves d'accés a la universitat per a majors de 25 anys i cursos d'accés a mòduls de formació professional, i preveurà de forma específica la formació per a la promoció interna, segons les directrius contingudes en aquest acord, dins de les possibilitats legals d'actuació.

Aquest Pla de formació global es complementa amb els plans específics de formació per a la Guàrdia Urbana i el Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament. [Acord funcional].

3. La Comissió mixta de formació participarà en l'elaboració del Pla de formació anual i intervindrà en el seu seguiment i en els criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels cursos de postgrau.

4. Es mantindrà el compromís de continuïtat en la corporació per a aquells supòsits de cursos de formació de llarga duració per al personal directiu.

5. El personal temporal de llarga durada podrà tenir accés als cursos de formació quan les seves característiques així ho aconsellin.

Article 20. APROFITAMENT DELS RECURSOS PROPIS

1. L'Ajuntament ha d'aprofitar al màxim els serveis tècnics municipals i ha de recórrer a encàrrecs professionals a personal no municipal en casos excepcionals.

2. En els supòsits de suspensió de funcions de fins a 6 mesos per motiu d'expedient disciplinari es reservarà en plantilla la plaça de funcionari durant tot el període de suspensió, llevat que no existeixi o aparegui un tercer amb més dret. [Acord funcional].

Article 21. PARTICIPACIÓ DEMOCRÀTICA

Per millorar la qualitat i la transparència de les gestions de centres i serveis, el personal i la Corporació es comprometen a promoure conjuntament la participació democràtica de tots els àmbits adequats.

Article 22. CANVI DEL MODE DE GESTIÓ

L'Ajuntament ha d'informar i negociar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten situacions de personal municipal.

Article 23. SUPLÈNCIES

L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària i mitjançant mètodes legalment establerts, les absències temporals dels llocs de treball del personal subjecte a aquest acord. Les dotacions econòmiques per a aquesta finalitat es fixen per a cadascun dels exercicis 1998 i 1999 en 15 milions de pessetes anuals, amb les quals es cobriran tots els supòsits de substitució en l'Administració municipal directa.

Article 24. MOBILITAT

1. Correspon la determinació de la mobilitat del personal exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. Els canvis de lloc de treball del personal determinats per l'esmentada mobilitat no podran fonamentar-se en una mesura arbitrària. Els esmentats canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, el de menys antiguitat, excepte quan hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical.

2. Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat de personal entre els àmbits i/o districtes municipals, s'estableix una bossa de sol·licituds de mobilitat horitzontal per a facilitar els oportuns trasllats quan coincideixin les característiques personals

amb els perfils professionals dels llocs a cobrir. A aquest efecte, el personal interessat en el canvi de dependència remetrà les dades personals relatives a les seves característiques professionals i les seves preferències de treball a l'Àrea de Personal, que gestionarà la informació proporcionada a l'efecte d'oferir en el seu moment els trasllats o permutes procedents i efectuar, si escau, les corresponents redistribucions d'efectius.

Amb la mateixa finalitat, i al marge d'aquesta bossa de mobilitat, la Corporació podrà procedir a efectuar convocatòries públiques de mobilitat horitzontal per cobrir les vacants anuals en l'Oferta d'Ocupació Pública prèviament a la seva cobertura per personal de nou ingrés.

3. Amb caràcter trimestral, l'Ajuntament donarà compte a l'òrgan de representació del personal o a la comissió específica constituïda de les previsions existents en matèria de procediments de mobilitat funcional, així com dels procediments realitzats i de les peticions rebudes durant el període precedent. Amb caràcter sectorial i en la mesa corresponent podran establir-se altres mecanismes que, sens perjudici de les facultats de la institució, garanteixin la publicitat i la participació sindicals.

4. En els casos d'establiment de Plans de treball i de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i negociarà el seu contingut amb els òrgans de representació del personal.

Article 25. MODIFICACIÓ DE LA RELACIÓ DE TREBALL

L'Ajuntament no pot modificar unilateralment la relació de treball amb el seu personal, sinó que, si escau, ha de recollir l'acord de les persones interessades.

CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

Article 26. PLA DE PENSIONS

Les aportacions assignades per l'Administració al Pla de Pensions durant la vigència d'aquest acord són les següents:

- Per a l'exercici de 1997, una aportació de cent quatre milions (104.000.000), més una aportació extraordinària de cent milions (100.000.000)
- Per a l'any de 1998, una aportació de cent quatre milions (104.000.000), incrementada en el percentatge que preveu la Llei de pressupostos com a increment retributiu dels funcionaris públics.
- Per a l'any 1999, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a la de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent Llei de pressupostos per a l'esmentat exercici.

Aquestes quantitats es distribuïran entre el personal adscrit al Pla de Pensions de l'Ajuntament o el personal funcionari i laboral que, procedent d'aquest pla, presti els seus serveis en els instituts següents: IMI, IMEB, ICUB, Mercats, Salut Pública, Hisenda i Paisatge Urbà, i formi part dels Plans de Pensions respectius, entenen que les aportacions corresponents al personal no procedent de l'Ajuntament en els referits instituts correspondrà, si escau, als propis organismes autònoms.

Article 27. SUBVENCIÓ PER MINUSVALIDESA

1. La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics es fixa per a l'exercici del 1998 en 35.000 ptes. mensuals, s'incrementarà per al 1999 amb el percentatge de l'IPC corresponent. Per al supòsit que es demani, per prescripció mèdica degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerosos, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades, i caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de les despeses.

2. La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el treballador.

3. Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà acreditar que la minusvalidesa ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar de

minuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi o aliè o sigui perceptor de pensió, contributiva o no, a càrrec d'un règim públic o diferent de la pensió d'orandat.

Article 28. INDEMNITZACIÓ PER MORT O INVALIDESA ABSOLUTA EN ACTE DE SERVEI

El personal afectat per aquest acord té dret a una indemnització alçada de quatre milions de pessetes en cas de mort o d'invalidesa absoluta per a tot treball en acte de servei. En cas que el treballador mort en acte de servei deixi orfes en edat escolar, s'ha d'establir una altra indemnització addicional d'un milió de pessetes.

Article 29. SERVEI MILITAR

Durant tot el temps que dura el servei militar obligatori o el servei social substitutori, l'Ajuntament ha d'abonar al personal en aquesta situació les pagues extraordinàries en la quantitat del total de les retribucions corresponents a la seva categoria professional.

Article 30. PERMÍS DE CONDUIR

1. Al personal amb funcions de conductor que li és privat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament li ha d'abonar una quantitat de 4.000 pessetes diàries durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís és a causa d'una acció o una omissió contrària a la Llei de trànsit o als reglaments que la desenvolupen, directament imputable al conductor i que pot constituir delictes.

2. Al personal amb categoria de conductor que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria professional, l'Ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció.

Article 31. BESTRETES REINTEGRABLES

Durant la vigència d'aquest acord s'ha d'aplicar al personal que hi és subjecte l'article 83.4 del Reglament de funcionaris de l'Administració local, de 30 de maig de 1952, relatiu a bestretes reintegrables.

Article 32. PREMIS D'ANTIGUITAT

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la Corporació que s'indica a continuació té dret, a partir de l'aprovació d'aquest acord pel Ple, als premis següents:

- Als 25 anys de servei, un mes addicional de vacances.
- Als 30 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 40% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 35 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 40 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 60 % d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei, i es poden ajornar a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als organismes autònoms de la corporació.

Article 33. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL

1. L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest acord que la pugui necessitar a causa de conflictes derivats de la prestació del servei.

2. L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 34. FONS DE CULTURA I ESPORTS

Es dota el Fons de Cultura i Esports per a l'exercici de 1997 amb la quantitat de 4.844.000 ptes. [Acord funcional] / 1.292.000 ptes. [Conveni laboral], revaloritzant aquesta quantitat per al 1998 i el 1999 amb els increments de l'IPC corresponents.

Article 35. SALUT LABORAL

Les parts signants d'aquest acord es comprometen a promoure amb el mateix interès l'aplicació de la nova normativa en la matèria, conscients de l'interès personal i social que té en l'àmbit de les activitats professionals.

L'adaptació a les especials característiques de l'Administració i el personal municipal es recull en la regulació específica aprovada en el si del Comitè de Seguretat i Salut, plasmada en el reglament aprovat el 3 d'octubre de 1997, i que es considera part complementària d'aquest acord.

Article 36. INCAPACITAT TRANSITÒRIA

En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de las retribucions del treballador mentre continuï en aquesta situació d'IT o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per continuar-hi.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

Article 37. PERSONAL AMB MINUSVALIDESA

El personal municipal amb minusvalideses serà objecte per part de l'Ajuntament d'una especial adaptació i flexibilitat de les seves condicions de treball en la mesura procedent, a fi d'aconseguir una adequada correlació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

En matèria de Seguretat i Salut, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors amb discapacitats, procedint, dins de les campanyes a realitzar progressivament, a l'eliminació de barreres i obstacles arquitectònics i a la gradual adaptació de les dependències de treball.

Article 38. JUBILACIÓ

El personal es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la funció pública.

CAPÍTOL V: CONDICIONS SINDICALS

Article 39. CAPACITAT

L'òrgan de representació -la Junta de Personal [Acord funcional] / el Comitè d'empresa [Conveni laboral]- té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 40. GARANTIES I FACULTATS DE L'ÒRGAN DE REPRESENTACIÓ

Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:

- Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.
- Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.
- Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- Garantia de no ser discriminat en la promoció economicoprofessional per raó, precisament, del desenvolupament de la representació.
En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals.
Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries.
Es reconeix el dret d'audiència de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat d'aquests membres dins la mateixa àrea s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats fets entre dues àrees diferents. Aquesta garantia s'estén a un any després del cessament com a càrrec sindical.
- La disponibilitat fins a un total màxim de 40 hores mensuals de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.
La utilització d'hores s'ha de justificar pel procediment establert.
- L'acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.
- Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar el personal afectat per aquest acord en totes les qüestions i les per-

cions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

Article 41. ACUMULACIÓ D'HORES SINDICALS

Els representants sindicals elegits poden fer acumulació d'hores sindicals, però n'han d'especificar els cedents i els cessionaris; en aquest cas, els cedents veuen disminuït el crèdit en el mateix nombre de les hores cedides. Les cessions s'han d'establir i comunicar amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 42. MITJANS MATERIALS

L'Ajuntament ha de facilitar als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

L'Ajuntament ha de lliurar a la Junta de Personal 2.100.000 ptes. [Acord funcional] / al Comitè d'empresa 500.000 ptes. [Conveni laboral]. en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar. El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment. Durant el segon i el tercer exercici de vigència d'aquest acord, l'esmentada quantitat s'incrementarà percentualment amb els respectius IPC.

Article 43. COMPETÈNCIES DE L'ÒRGAN DE REPRESENTACIÓ

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest acord té entre altres les competències següents:

- Rebre informació en els assumptes de personal que afecten el conjunt o un o diversos col·lectius i que comporta variacions respecte al règim existent anteriorment, així com de les detraccions de la prima de productivitat, assistència i puntualitat.
- Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en el termini més breu, en els casos següents:
 - Acord plaer en matèria de personal.
 - Acord i resolucions que comporten la modificació del règim jurídic de premis i sancions.

- e) Acords i resolucions que comporten la modificació del règim general de prestació del servei.
- d) Qualsevol altre model d'expedient en matèria de personal que comporti la modificació del règim jurídic vigent.

3. Conèixer els models de nomenaments funcionaris [Acord funcional] / Conèixer els models dels contractes laborals [Conveni laboral].

4. Rebre mensualment les estadístiques de trasllats elaborats per l'Àrea de Personal, i les altres estadístiques que es puguin elaborar sobre trasllats amb una altra periodicitat.

5. Negociar la preparació i el disseny de l'oferta pública anual de treball i proposar el tant per cent del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

6. Conèixer prèviament, llevat els casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

7. Designar, entre els components, per a cada prova selectiva i prèviament a la realització d'aquesta, dos observadors, un titular i l'altre suplent, que puguin assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels tribunals de les respectives convocatòries. A aquest efecte, són deslliurats, si escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tenen dret.

Aquests observadors tenen dret que els facilitin, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a examinar els exercicis escrits fets pels aspirants.

8. Formular les observacions que estimi pertinents als projectes de bases per als concursos de proveïment de llocs de treball i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la junta de valoració dels concursos, amb veu i sense vot.

9. Rebre informació sobre les places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball.

10. En el supòsit de realitzar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius en el seu cas, l'Ajuntament posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin ser informats per l'òrgan de representació abans de la seva aprovació per l'òrgan municipal corresponent.

Article 44. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1. La representació dels membres de la Comissió Negociadora s'ha d'ajustar a la representativitat que les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en el consistori tenen dins de l'òrgan de representació.

Hi pot participar un assessor per central sindical, amb veu però sense vot.

2. Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'han d'incloure dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres de l'òrgan de representació. A aquest efecte, computen com a hores de negociació totes les que comprenen cadascuna de les jornades laborables dels membres de l'òrgan de representació que assisteixen a les sessions de negociació.

Article 45. OBLIGACIONS SINDICALS

L'òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'ha pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

1. Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.

2. Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en totes les matèries que la Corporació els comuniqui confidencialment.

3. Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Article 46. SECCIONS SINDICALS

La Corporació reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals i professionals amb presència en l'òrgan de representació:

1. Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la corporació i al mateix òrgan de representació.

2. Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.

3. Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmicoprofessional per raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

5. *Disposar d'un crèdit de 300 hores mensuals repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dins de la Junta de Personal [Acord funcional] / Disposar d'un crèdit de 120 hores mensuals repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dins del Comitè d'empresa [Conveni laboral]. Per poder disposar d'aquestes hores, cal designar les persones que n'han de fer ús.*

Article 47. QUOTA SINDICAL

A petició prèvia per escrit dels interessats, s'ha de descomptar mitjançant la nòmina la quota de la central sindical o l'associació professional i la Corporació l'ha d'abonar directament a les esmentades centrals i associacions.

Article 48. REPRESENTANTS AMB MANDAT D'ÀMBIT REGIONAL O SUPERIOR

1. Els representants del personal subjecte a aquest acord que tenen mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior poden tenir un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre aquesta representació i, en tot cas, pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això comporti cap pèrdua de la prima d'assistència i compliment d'horari.

2. El president i el secretari de l'òrgan de representació tenen la mateixa consideració a aquests efectes que l'establerta per a càrrecs nacionals.

Article 49. SERVEIS MÍNIMS

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat s'han de negociar entre la represen-

tació de la Corporació i la del personal dins el marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 50. GARANTIA PERSONAL

Es considera accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present acord, el que pot esdevenir al representant amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 51. ASSEMBLEES

L'Òrgan de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.

Són requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Personal, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea, l'Administració no ha formulat objeccions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.

Es poden fer assemblees dins l'horari laboral, amb les condicions següents:

- a) La convocatòria s'ha de referir a tot el col·lectiu de què es tracti.
- b) S'han d'autoritzar fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. La carrera de grau personal establerta a l'article 18 començarà a aplicar-se i tindrà efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 1998. Sense perjudici del que es regula en aquest article i als efectes de la seva implantació inicial, excepcionalment i per una sola vegada, el nivell d'ascens allà establert s'aplicarà automàticament a la totalitat de la plantilla en actiu a 20 de setembre de 1997 amb grau personal corresponent al nivell de partida de la seva categoria, amb independència de l'antiguitat.

Segona. Els premis d'antiguitat corresponents a 1997 i gaudits o percebuts en data anterior a la d'aprovació d'aquest acord pel Ple es consideraran resolts i liquidats conforme als drets vigents a l'anterior regulació.

Tercera. Es procedirà durant l'any 1998, esglaonadament, al reingrés del personal en excedència que ho tingui sol·licitat a 20 de setembre de 1997. Quan no hi hagi llocs vacants de la categoria professional del sol·licitant, durant la tramitació de l'expedient de reingrés s'oferirà prendre part en els cursos de formació o reciclatge amb la finalitat de preparar-ho per a la realització de funcions corresponents a altres categories del mateix grup de titulació.

Quarta. Les parts signants d'aquest acord manifesten la seva voluntat d'estudiar la matització d'aquells aspectes que facilitin la comú integració,

especialment en aspectes com accés, promoció i mobilitat, en un possible marc únic entre el personal de l'Ajuntament i el d'aquells organismes autònoms municipals, els representants socials i institucionals del quals així ho acordin.

En aquest sentit, l'Oferta pública d'ocupació, que anualment aprovi, si escau, el Ple de la Corporació integrarà, amb caràcter general, la cobertura indistinta de les vacants de les plantilles de l'Ajuntament i dels corresponents organismes autònoms afectats. Tanmateix, les bosses de treball que es formen en compliment de la previsió reglamentària respecte al treball temporal seran úniques per a tot l'esmentat àmbit, distribuïdes per grups i especialitats professionals.

Amb la finalitat de facilitar la posada en pràctica del que es regula en aquesta disposició i de ponderar i preparar la possibilitat d'un futur acord marc aplicable a tot l'àmbit de referència es crearà una comissió especial integrada, d'una part per la representació de les administracions i, d'altra, per la dels sindicats i organitzacions que hi tinguin representació.

Cinquena. *L'Ajuntament continuarà abonant, amb el caràcter d'extingir, la subvenció de 5.000 i 7.000 ptes. mensuals reconegudes per anteriors pactes o acords als seus jubilats pel sistema de la MUNPAL dels grups professionals D i E entre l'1 de gener de 1980 i el 31 de març de 1993.[Acord funcional].*

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Les taules salarials d'aplicació per als exercicis 1998 i 1999 s'elaboraran una vegada conegudes les disposicions legals corresponents i les quanties que aquestes disposicions fixin anualment pels conceptes legalment reglats, assumint els criteris i clàusules pactades i amb l'exàmen previ de la Comissió de seguiment. Una vegada aprovades pel Ple de la Corporació formaran part integrant d'aquest acord.

Segona. El catàleg de llocs de treball acollirà les següents modificacions, que seran totes efectives a partir de l'1 de gener de 1998:

- Assignació del nivell 12 als operaris en funció de Subaltern.
- Increment de l'específic de responsabilitat assignat als oficials d'ofici qualificats en la mesura necessària per equiparar-los retributivament a auxiliars administratius, possibilitant a la vegada la categoria d'"oficials especialistes".
- Assignació del nivell 16 als recepcionistes dels Centres de Serveis Socials.
- Nova catalogació dels inspectors de Districtes en el nivell 18 i amb el mateix específic de responsabilitat dels informadors de les OAC, lligat a l'efectiva disponibilitat per a la realització d'inspeccions fora de l'horari habitual, sense detriment dels plus que per aquest motiu puguin correspondre segons l'article 4.
- Assimilació econòmica dels informadors-tramitadors de la Plataforma Telefònica als informadors-tramitadors de les Oficines d'Atenció Ciutadana, tots ells amb el nivell 16 i amb l'específic d'aquests últims i establiment d'una mobilitat entre el personal de la Plataforma i el de les OAC, els termes dels quals es concretaran sectorialment.
- Increment dels complements específics de responsabilitat assignats als administradors de sistemes i als supervisors de la Plataforma Telefònica en 9.000 i 6.000 ptes. respectivament.
- Reconeixement del lloc de treball d'inspectors de manteniment de nivell 18, amb processos de formació tècnica i informàtica que habilitin els seus titulars per a la prestació adequada d'inspecció sobre les actuacions de manteniment i conservació d'edificis i instal·lacions municipals, manteniment i reparació de vials i espais urbans i de les instal·lacions d'enllumenat públic i clavegueram així com el control de la neteja pública.
- Assignació a les secretàries de direcció A i B dels nivells 18 i 16 respectivament.
- Compactació i elevació dels específics de responsabilitat dels següents llocs de treball: responsables grup reprografia, a 4.834 ptes. (codi 12E); inspector de personal i conductors polivalents, a 7.635 ptes. (codi 12J); responsable de grup, responsable de brigades, responsable administratiu de centres cívics, a 7.242 ptes. (codi 14Z); gestors pressupostaris de nivell 16, a 6.099 ptes. (codi 16Y); tècnics superiors qualificats, tècnics adjunts a prefectura de nivell 20, correctors de textos, directores de centres cívics, tècnics de protocol i cap de l'Oficina Tècnica d'Imatge, a 26.419 ptes. (codi 20N); i els caps de les oficines del SEIS a 32.485 ptes. (codi 20J), tenint en compte en tot cas que les quanties dels específics esmentats es refereixen al seu valor a 1997.
- Increment del plus d'operàries de neteja a 4.000 ptes. (modificació a reflectir a les taules).
- Integració dels tècnics auxiliars de Sanitat al mòdul retributiu dels administratius i tècnics auxiliars majoritaris del grup C (modificació a reflectir a les taules).

Tercera. En el si del PAMEM la representació municipal proposarà als òrgans pertinents la formació d'una comissió d'usuaris que permeti la participació dels funcionaris beneficiaris dels seus serveis. [Acord funcional].

ANNEX I: SECTORIAL DE LA GUÀRDIA URBANA [Annex I de l'Acord funcional]

1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El personal funcionari de la Guàrdia Urbana s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala de serveis especials de l'Administració especial" i s'estructura en les següents categories professionals, amb indicació, per a cada una d'elles, del grup de titulació i del nivell de complement de destinació dels seus llocs de treball procedents:

- Superintendent: grup A, nivell 30
- Intendent major: grup A, nivell 28
- Intendent: grup A, nivell 26
- Inspector: grup B, nivell 22
- Sergent: grup C, nivell 20
- Caporal: grup D, nivell 18
- Agent: grup D, nivell 14

Els agents de la Guàrdia Urbana, una vegada complerts els 3 anys de permanència efectiva en la seva categoria professional, accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat, segons el que s'ha regulat genèricament en l'art. 18 i disposició transitòria primera.

2. CARRERA PROFESSIONAL

El règim d'accés i la carrera professional de la Guàrdia Urbana s'ajusta al que disposa específicament la Llei 16/1991 de policies locals de Catalunya. Les convocatòries de promoció interna a les categories del grup C tindran especialment en compte la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel d'antiguitat en els termes legalment previstos.

3. CONDICIONS ECONÒMIQUES ESPECÍFIQUES

- a) El personal de la Guàrdia Urbana té assignat el complement específic d'incompatibilitat en raó de la seva especial exigència d'incompatibilitat superior a la genèrica d'aplicació a tot el personal municipal. La seva quantia apareix en les taules amb el codi de nòmina PGI.
- b) El personal de la Guàrdia Urbana rebrà, a més, en concepte de complement específic, els diferents factors que els resultin d'aplicació segons les taules generals i l'article 4 d'aquest acord. En concret, i quant als factors de dedicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan en compleixin les exigències, els següents conceptes:
- específic de dedicació per jornada perllongada (quantia en taules salarials)

- específic de perillositat en la seva tarifa 1 (codi PP1)
- específic d'emergències socials en la seva tarifa 2 (codi PEG)
- específic de festivitat en la seva tarifa 9, a partir de l'1-1-1998 (codi PFX)
- específic de nocturnitat quan correspongui pel que fa al torn realitzat, essent d'aplicació al torn de nit la tarifa 4 (PN4) i al torn d'encavalcament de tarda la tarifa 1 (PN1).

4. JORNADA I HORARIS

- a) El personal de la Guàrdia Urbana està adscrit al règim de jornada perllongada de 40 hores de treball setmanal, el referent del qual en còmput anual és de 1.728 hores.
- b) La distribució ordinària de jornada s'estableix en els torns següents:

Torns	Horari normal	Horari d'encavalcament
matí	6 a 14	7 a 15
tarda	14 a 22	15 a 23
nit	22 a 6	23 a 7

- c) En cas de supressió de la lliurança de dia festiu (diumenge o festivitat), la lliurança serà recuperada en un altre dia festiu o, en el seu defecte i a sol·licitud de l'interessat, en dia laborable.
- d) Al personal que no realitzi el règim de reducció estival previst en aquest acord li serà d'aplicació la reducció de 24 hores com a fórmula compensatòria.
- e) Durant el període de descans anual per vacances estivals tindran caràcter recuperable les festes que superin la vuitena.
- f) El personal adscrit al torn de nit realitzarà el seu descans de cap de setmana en divendres i dissabte i disposarà d'un dia mensual de lliurança suplementària.

5. PERLLONGAMENT DE JORNADA

Per als supòsits de perllongament de jornada per sobre de l'horari habitual de cada torn motivat per necessitats del servei s'estableix un mòdul retributiu de 1.900 ptes/hora d'acord amb els següents criteris:

- No es computa l'excés horari fins a 20 minuts.
- Sobrepassat aquest marge, qualsevol fracció temporal superior a 20 minuts i inferior a 60 es considerarà hora completa.
- La Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana determinarà les assistències a judici derivades de la prestació del servei i realitzades en horari lliu-

re que puguin considerar-se inclosos com a perllongament de jornada.

6. SERVEIS EXTRAORDINARIS

Es garanteix el dret a gaudir del descans setmanal en la data preestablerta, sense perjudici de la realització de serveis extraordinaris, que en tot cas s'intentaran cobrir al 100 % amb personal voluntari. Es tendirà a la reducció del volum de serveis extraordinaris, limitant-los als imprescindibles, adequant la dotació al mínim necessari i optimitzant al màxim possible l'aprofitament del personal que realitzi servei ordinari.

Per garantir el compliment del que ara s'ha dit, la Mesa tècnica estudiarà els criteris i efectuarà mensualment el seguiment de l'aplicació efectiva dels compromisos indicats.

7. FORMACIÓ

Els programes de reciclatge i formació, inclosos els relatius a educació física, seran impartits per personal amb la capacitat tècnica i professional adequada.

8. SALUT LABORAL

En matèria de salut laboral es tindrà en compte el que es disposa en la llei i en el Reglament de Seguretat i Salut, actuant el corresponent Comitè de la Guàrdia Urbana en coordinació amb el general de l'Ajuntament.

El Comitè de Seguretat i Salut de la Guàrdia Urbana controlarà el puntual compliment dels terminis de lliurament de les peces d'uniforme així com de la seva qualitat i idoneïtat de conformitat amb les disponibilitats pressupostàries.

9. SERVEIS DE PATRULLA

Els serveis de vigilància nocturna així com els efectuats en llocs conflictius seran efectuats per parelles.

10. TRASLLATS

Els representants sindicals de la Mesa tècnica coneixeran les previsions en matèria de trasllats

així com les sol·licituds que es rebin en aquest sentit i participaran en l'establiment de criteris sobre canvis de llocs de treball i de torns.

11. ASSESSORIA JURÍDICA

L'Administració assumeix el compromís de racionalitzar i potenciar els serveis d'assessoria jurídica de la Guàrdia Urbana.

12. RESPONSABILITAT CIVIL

Es discutiran en la Mesa tècnica els casos de discrepància sobre l'abonament de sancions judicials de naturalesa pecuniària per supòsits que hagin tingut lloc en acte de servei.

13. COMUNICACIONS DE FALTA

Les incoacions de falta que afectin algun membre de la Guàrdia Urbana seran comunicades als afectats de forma immediata i per escrit.

14. PERSONAL SUBALTERN PROCEDENT DE LA GUÀRDIA URBANA

Al personal integrat en la categoria de subaltern procedent de la Guàrdia Urbana li serà de plena aplicació les condicions econòmiques establertes en la normativa específica de segona activitat.

15. MESA TÈCNICA DE LA GUÀRDIA URBANA

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta resta constituïda una Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana com a àmbit descentralitzat de negociació sectorial amb competència en totes les matèries que li siguin específiques i, en concret, sobre les que en aquest mateix annex s'assenyalen.

La Mesa tindrà reunions ordinàries de caràcter mensual i extraordinàries quan les parts així ho acordin per raons d'urgència. De totes les reunions s'estendrà acta signada pels assistents. Durant la vigència d'aquest acord aquesta Mesa procedirà a la negociació del projecte de Reglament de Règim Interior de la Guàrdia Urbana.

ANNEX II: SECTORIAL DEL SERVEI D'EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT (SEIS) [Annex II de l'Acord funcional]

1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El personal funcionari del SEIS s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala de serveis especials de l'Administració especial" i, mentre es procedeix a la seva ordenació definitiva, s'estructura en les següents categories professionals, amb indicació, per a cada una d'elles, del grup de titulació i del nivell de complement de destinació dels seus llocs de treball procedents:

- Oficial del grup A, nivell 24 (categoria a extingir)
- Oficial del grup C, nivell 22 (per adaptació de l'actual categoria de sotsoficial a l'escala tècnica establerta en la Llei 5/1994, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis de Catalunya).
- Sergent: grup C, nivell 20
- Caporal: grup D, nivell 18
- Bomber: grup D, nivell 14

Els bombers, una vegada complerts 3 anys de permanència efectiva en la seva categoria professional, accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat, segons el que es regula genèricament en l'art. 18 i disposició transitòria primera.

2. CARRERA PROFESSIONAL

El règim d'accés i carrera professional del SEIS s'ajusta a les normes legals i reglamentàries corresponents, tenint-se especialment en compte en les convocatòries d'accés a les categories del grup C la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel de l'antiguitat en els termes legalment previstos.

Les places vacants de cada categoria d'ascens es cobriran en cadència anual sempre que s'acumuli un mínim de cinc vacants i biennalment en cas contrari.

3. CONDICIONS ECONÒMIQUES ESPECÍFIQUES

El personal del SEIS rebrà en concepte de complement específic els diferents factors que els resultin d'aplicació segons les taules generals i l'article 4 d'aquest acord. En concret, i quant als factors de dedicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan compleixin les seves exigències, els següents conceptes:

- específic de dedicació per jornada perllongada (quantia en taules salarials)
- específic de perillositat en la seva tarifa 1 (PP1)
- específic d'emergències socials en la seva tarifa 1 (PEO)

- específic de festivitat en la seva tarifa 9 (PFX)
- específic de nocturnitat en la seva tarifa 2 (PN2)

4. JORNADA I HORARIS

- a) El personal del SEIS està adscrit al règim de jornada perllongada el referent del qual són les 40 hores de treball setmanal i el còmput anual de 1.728 hores. Per garantir la continuïtat i eficàcia de l'activitat operativa s'efectuaran set guàrdies de serveis extraordinaris.
- b) L'activitat operativa del SEIS es desenvolupa mitjançant cinc torns estables, fixant-se per a cada torn una plantilla permanent de 106 places amb la següent distribució: 5 oficials, 9 sergents, 14 caporals i 74 bombers (entre ells, 29 conductors), així com 4 tècnics mitjans sanitaris.
- c) Els torns comprendran 24 hores consecutives de treball, realitzant-se els relleus a les 8 hores del matí, d'acord amb la següent cadència temporal de caràcter fix, en la que resulten inclosos i compensats els dies de lliure disposició, al marge de les lliurances que corresponguin per vacances i eventuais permisos:
 - de gener a maig i d'octubre a desembre, 24 hores de guàrdia per 96 de lliurança.
 - entre juny i setembre, 24 hores de guàrdia per 72 de lliurança.Aquest horari de nova implantació es posarà en funcionament a partir del mes següent de l'aprovació d'aquest acord pel Plenari municipal i tendencialment a primers de novembre de 1997.
- d) No podran realitzar-se més de 24 hores seguides de treball, excepte els eventuais perllongaments de jornada a què es refereix el punt 6.
- e) Podran realitzar-se permutes fins a un màxim de 15 a l'any, en tot cas amb autorització prèvia i amb personal de la mateixa categoria professional.

5. VACANCES

El període de vacances del SEIS es fixa de juny a setembre. Dins d'aquest període es garanteix que tot el personal pugui gaudir d'una quinzena entre juliol i agost. Fins a un 10 % del personal podrà realitzar les vacances fora del període reglat.

6. PERLLONGAMENT DE JORNADA

Pels supòsits de perllongament de treball per sobre de l'estricta horari habitual de cada torn

motivats per necessitats peremptòries d'atenció a emergències o de finalització d'una intervenció s'estableix un mòdul retribuït per valor de 1.900 ptes/hora d'acord amb els següents criteris:

- no es computa l'excés d'horari fins a 20 minuts.*
- sobrepassat aquest marge, qualsevol fracció temporal superior a 20 minuts i inferior a 60 es considerarà hora completa.*

7. SERVEIS EXTRAORDINARIS

Per garantir el compliment dels serveis extraordinaris es crea una Comissió de control de caràcter paritari que estudiarà els criteris i efectuarà el seguiment mensual de l'aplicació efectiva dels compromisos assumits.

8. FORMACIÓ

- a) S'establiran en la Mesa tècnica del SEIS els programes de formació permanents (pràcti-*

ques) en tots els parcs per al manteniment del nivell professional de la plantilla operativa. Aquesta actuació es coordinarà amb la Comissió mixta de formació.

- b) S'establirà un pla de formació específica per a tots els tècnics del SEIS.*

9. MESA SECTORIAL DEL SEIS

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta, es constitueix una Mesa tècnica del SEIS com a àmbit descentralitzat de negociació sectorial amb competència en totes les matèries que li siguin específiques i, en concret, sobre les que en aquest mateix annex s'assenyalen.

La Mesa tindrà reunions ordinàries de caràcter trimestral i extraordinàries quan les parts així ho acordin per raons d'urgència. De totes les reunions s'estendrà acta signada pels assistents.

Durant la vigència d'aquest acord aquesta Mesa procedirà a la negociació del projecte de Reglament de Règim Interior del SEIS.

ANNEX III: SECTORIAL DEL PERSONAL LABORAL [Annex del Conveni laboral]

Apartat 1. CONDICIONS GENERALS DEL PERSONAL LABORAL

1.1. Període de prova

Tot el personal laboral de nou ingrés restarà sotmès, excepte pacte contrari, a un període de prova de la durada següent:

- a) Treballadors qualificats, tres mesos.
- b) Personal no qualificat, quinze dies laborables.

1.2. Funcions d'inferior retribució

Quan l'Ajuntament encarrega a un treballador funcions inferiors a les de la seva categoria professional, li mantindrà la seva retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i ho comunicarà al Comitè d'Empresa.

1.3. Excedència voluntària

Com opció al règim legalment previst, es podrà concedir l'excedència voluntària als treballadors quan ho sol·licitin per interès particular. Aquesta situació no es pot declarar fins a haver completat 3 anys de prestació efectiva de serveis, des de l'anterior excedència, en el seu cas, i no s'hi podrà estar més de 10 anys continuats ni menys de 2. Els treballadors excedents no cobren remuneracions ni els és computable el temps que resten en aquesta situació als efectes d'ascensos i triennis. El treballador en excedència voluntària només conserva el dret preferent a reintegrar-se a l'Ajuntament en les vacants de la mateixa categoria que hi hagi, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de caducar el període d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés abans d'acabar l'excedència, causa baixa definitiva en l'Ajuntament.

1.4. Preavis de cessament

El treballador que vulgui cessar voluntàriament en l'Ajuntament de Barcelona haurà de comunicar-ho per escrit a l'Àrea de Personal, amb l'antelació mínima següent:

- a) Personal qualificat, 1 mes.
- b) Personal no qualificat, 15 dies.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat de preavisar.

Apartat 2. CONTRACTACIÓ TEMPORAL

2.1. Els contractes que s'efectuïn en el marc de les escoles taller, en col·laboració amb l'INEM, s'ajustaran en totes les seves condicions al que estableix la normativa específica que els sigui aplicable.

2.2. El Comitè d'Empresa participarà en tots els tribunals de selecció de la contractació temporal.

2.3. L'Ajuntament efectuarà la tramitació dels contractes a través dels seus serveis de Personal i farà arribar a l'òrgan de representació la còpia bàsica dels contractes, la proposta de liquidació per cessament de cada treballador i les previsions trimestrals i anuals de contractació amb el número i tipologia de contractes per àmbits i serveis.

2.4. Modalitats contractuals

Per a l'aplicació dels contractes temporals es tindrà en compte els criteris següents:

- a) **Contractes d'Obra i Servei:** s'utilitza per a serveis determinats amb autonomia i substantivat dins l'Ajuntament. Es determinarà en la Comissió de seguiment les característiques del servei. S'abonaran els triennis corresponents.
- b) **Contracte eventual per circumstàncies de mercat, acumulació de feines o excés de comandes:** s'utilitzarà quan hi hagi un increment puntual i extraordinari en l'activitat d'un servei o es produeixi acumulació de feina en els serveis propis de l'Ajuntament.
- c) **Contracte de suplències:** es cobriran amb aquesta modalitat les suplències que es produeixin per IT, maternitat o per substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball.
- d) **Contracte de rellevament.**
- e) **Contracte de foment de l'ocupació.**
- f) **Contracte de formació:** en cas d'utilització d'aquest contracte i atenent a la naturalesa i especificitat d'aquests, l'Ajuntament el reservarà als serveis de la Impremta i Tallers i a altres de característiques similars prèvia negociació amb la Comissió de seguiment.

El nombre de contractats no superarà el 8 % de la plantilla dels serveis corresponents. Els contractes de formació tindran una duració màxima (incloses les pròrrogues) de dos anys. L'edat dels treballadors contractats serà de 16 a 21 anys, llevat de les excepcions previstes legalment. No es podran celebrar contractes de formació que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat desenvolupat amb anterioritat pel treballador en el mateix centre.

Les retribucions d'aquests treballadors es fixen en el 65, 75 i 85 % del salari de la categoria d'ajudant d'oficial d'oficis durant, respectivament, el primer i segon any del contracte, i seran proporcionals al temps de treball efectiu. Aquest tipus de contracte cotitzarà a la Seguretat Social en les condicions específiques establertes.

Els criteris de selecció s'establiran negociant amb els representants dels treballadors.

La formació teòrica per als contractats, la seva durada, que no serà inferior al 20 % del temps de treball, i el procés de formació s'ajustaran a les circumstàncies de cada contractació i es faran en els centres més idonis, amb preferència de caràcter públic.

Finalitzat el contracte, l'Ajuntament expedirà a cada afectat un certificat en els termes previstos legalment.

- g) **Contracte en pràctiques:** l'Ajuntament l'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació en la Comissió de seguiment.
- h) **Contracte a temps parcial:** Mai no serà inferior a 12 hores setmanals o 48 mensuals. En el cas de prestació en dies festius o hores nocturnes, es cobriran els plusos corresponents.

2.5. Quan es produeixi alguna modificació de la normativa general reguladora dels contractes temporals, si suposa que el conjunt d'aquesta regulació resultés més favorable que les condicions pactades, s'aplicarà aquella.

2.6. Quan els contractes temporals es perllonguin més de dos anys i corresponguin a llocs d'estructura no inclosos en programes o plans subvencionats per altres Administracions, la Corporació integrarà aqueixes places a l'Oferta Pública d'Ocupació, sempre que no puguin ser cobertes amb redistribució d'efectius.

Apartat 3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Les categories professionals, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, són les següents:

- **OPERARI I OPERARIA DE NETEJA (Grup E):** Fa les funcions pròpies d'un peó: feines que comportin primordialment l'aplicació d'esforç físic, sense exigir coneixements propis d'un ofici determinat, i feines similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- **SUBALTERN (Grup E):** Fa feines de vigilància i custòdia interior d'oficines, i també missions de conserge, uixer, porter, ordenança o altres feines anàlogues, en edificis i serveis de la corporació, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- **AJUDANT D'OFICIAL (Grup E):** Tot i sabent i realitzant una o més feines pròpies de l'ofici sense un domini total, fa les que li demana l'oficial sota la seva direcció, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- **OFICIAL D'OFICIS (Grup D):** Realitza les funcions pròpies d'un ofici determinat, com és ara

pintor, fuster, ebenista, lampista, electricista, manyà, calderer, mecànic, etc., amb domini total del mateix, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

- **PRÀCTIC SANITARI (Grup D):** Realitza les funcions següents: recollida i trasllat de malalts, accidentats i cadàvers; atenció al públic i al telèfon; neteja, esterilització i preparació de l'instrumental i altres materials de sales de cura; maneig d'estris, equip, mobiliari i provisions; activitats de col·laboració material amb les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

- **AUXILIAR DE CLÍNICA, LABORATORI I FARMÀCIA (Grup D):** Realitza les funcions corresponents a la dita categoria: neteja i alimentació dels malalts; recollida de dades clíniques, limitada a les termomètriques i a les obtingudes per observació no instrumental; recollida dels signes i manifestacions espontànies dels malalts que traslladaran al personal tècnic; sota la immediata vigilància de com a mínim els auxiliars sanitaris, administrar medicaments prescrits pels metges, limitats als següents: aplicació de substàncies medicamentoses a pell i mucosa, i en forma sòlida, semisòlida i líquida, i administració per via oral (inclosa la sublingual) i per via rectal; acollida i orientació dels malalts i recepció de la documentació que aportin, ordenació de visites i omplir llibres de registre, volants i informes; neteja de vitrines, material de cura, i les altres activitats que sense tenir caràcter professional facilitin les funcions del metge o ATS. Recepció, comprovació i classificació de les especialitats farmacèutiques, substàncies medicamentoses i material sanitari; ordenació dels productes específics als prestatges, control del despatx i sortida dels dits elements i la seva distribució, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

- **AUXILIAR PRÀCTIC DE SERVEIS SOCIALS, EDUCATIUS I CULTURALS (Grup D):** És el col·laborador manual en les feines dels tècnics superiors i mitjans en les tasques de tramitació, organització i prestació dels serveis d'assistència social, educatius i culturals, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

- **MESTRE O CAPATÀS (Grup D):** Li corresponen les funcions següents: distribució de la feina entre els oficials i operaris, i també dels instruments, maquinària i materials necessaris per a la seva execució; direcció immediata dels treballs d'acord amb les ordres o instruccions rebudes dels seus superiors, els encarregats inclosos; comandament directe sobre el personal que estigui al seu càrrec; control de la quantitat i la qualitat de la feina realitzada i del temps invertit en la seva realització, i control de l'ús dels materials, instruments i maquinària, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **CONDUCTOR (Grup D):** Condueix els vehicles automòbils de l'Ajuntament, encarregant-se de la seva neteja, conservació i entreteniment ordinari, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **SANITARI CONDUCTOR (Grup D):** Realitza les funcions següents: conducció d'ambulàncies; recollida de malalts, accidentats o cadàvers; assistència als malalts, procurant el seu accés a l'atenció mèdica en les millors condicions possibles; conducció de vehicles adscrits a la Unitat Operativa de Salut Pública, i realització de tasques pròpies de la dita Unitat com ara col·locar i retirar filtres i mostres en els aparells per a control de la contaminació atmosfèrica, tasques de desinfecció, desinsectació i desratització, i recollir mostres d'aigua a platges i piscines, etc., i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **AUXILIAR PRÀCTIC D'ARQUITECTURA I ENGINYERIA (Grup D):** Realitza activitats de caràcter pràctic que no exigeixin una preparació tècnica específica, consistents a vigilar, comprovar, inspeccionar i executar tasques relacionades amb obres i instal·lacions industrials de l'Ajuntament o particulars, amb subjecció a les ordres i instruccions que rebin dels tècnics superiors o mitjans, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **ENCARREGAT (Grup C):** Sota la dependència dels tècnics superiors i mitjans, en general li correspon: distribució de la feina, maquinària, instruments i material entre les diferents brigades o seccions que formin l'equip; comandament directe sobre els capatassos o mestres caps de les diferents brigades o seccions; supervisió de la feina feta pel personal de les diferents brigades o seccions, dels resultats obtinguts, del temps invertit per fer-la i de l'aprofitament de la maquinària, instruments i materials; fiscalització de l'acompliment de les seves obligacions per part de tot el personal integrant de l'equip, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **TÈCNIC AUXILIAR DE SANITAT (Grup C):** Règim Laboral a extingir. Col·labora amb els tècnics superiors i mitjans en les especialitats i feines següents: laboratori, radiodiagnòstic, medicina nuclear, anatomia patològica, logopèdia, audiologia, pròtesi dental, infermeria, radioteràpia, estadística i enquestes epidemiològiques, inspecció sanitària d'habitatges i locals, reconeixement de carn i d'animals, vigilància del sacrifici de l'escorxador, control de la salubritat d'aliments peribles, vigilància de les condicions sanitàries d'establiments, magatzems i cambres d'alimentació i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **TÈCNIC AUXILIAR D'EDUCACIÓ (Grup C):** Règim laboral a extingir. Li correspon: ensenyament de matèries pràctiques i d'aquelles per a les quals

no calgui títol facultatiu mitjà o superior, d'acord amb el RD 200/1978, de 17 de febrer, a les escoles de formació professional i a les de tasques i oficis de la dona. Col·laboració en les activitats docents, amb altres professors amb títol superior o mitjà. Activitats complementàries de les pedagògiques pròpies del centre en què prestin servei: inventari dels materials, eines i instrumental del centre, supervisió de la seva conservació i entreteniment; i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **TÈCNIC AUXILIAR DE PUERICULTURA (Grup C):** Règim laboral a extingir. Li correspon: desenvolupar la personalitat infantil, individual i social, i atorgar les primeres ensenyances, com és ara l'habilitat manual, domini corporal, ritme, llenguatge (expressió oral, comprensió, preescriptura, prelectura), dibuix i pintura, iniciació a les matemàtiques i jocs, a les escoles bressol i centres de Serveis Socials o de Joventut. Observar l'actitud i el comportament infantil davant del professorat, dels companys i de les tasques realitzades. Inculcar l'aprenentatge correcte de diversos hàbits, com ara l'ordre, la neteja, la higiene i l'alimentació. Atenció i vigilància dels nens als jardins d'infància i parvularis, en col·laboració amb els professors i sota la seva direcció. Ajudar els nens en l'alimentació, neteja i vestit, i durant el son, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **TÈCNIC AUXILIAR D'INSTITUCIONS CULTURALS (Grup C):** Poden realitzar les tasques següents: ajuda i col·laboració amb els tècnics superiors i mitjans en la realització de les pròpies dels centres culturals i en particular de dibuixants i del·liants auxiliars en biblioteques, conservació dels museus col·locant etiquetes, fitxes, diapositives, fotografies, restauració, tasques educatives, tenir cura d'un apiari o d'un formiguer, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **TÈCNIC AUXILIAR D'ACTIVITATS SOCIALS (Grup C):** Realitzen les tasques següents: informació general, organització de grups per a activitats, confecció de programes de laboroteràpia sota la direcció d'un especialista, direcció de centres petits (Casal d'Avis, col·lectius, miniresidències, centres oberts, etc.) col·laboració en feines educatives, atenció personal als ancians, inclosa l'administració de medicaments prescrits limitada a l'aplicació en pell i mucosa i en forma sòlida, semisòlida o líquida, per via oral (inclosa la sublingual) i per via rectal, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

• **TÈCNIC MITJÀ DE CIÈNCIES SOCIALS (Grup B):** Règim laboral a extingir. Sota l'orientació, si escau, dels tècnics superiors, els correspon: elaboració de programes generals de treball social, joventut i esports; informació general sobre institu-

cions socials juvenils i esportives; estudi de recursos i necessitats en el camp social, juvenil i esportiu a tots els nivells; assessorament en matèria de problemes socials, juvenils i esportius als òrgans municipals i ciutadans; coordinació i participació en programes interdisciplinaris de treball social; programació d'actuacions puntuals; tractament directe de problemes socials a nivell personal i familiar; coordinació de les accions concurrents en àmbits determinats; relació entre les famílies i les institucions en els centres municipals d'assistència; organització i direcció de centres o de programes i serveis; animació de grups acollits als centres municipals; connexió entre recursos disponibles i possibles usuaris; informe per a l'admissió als centres municipals d'assistència o per rebre altres ajudes, i supervisió de l'actuació dels tècnics auxiliars i altre personal que en depengui, i les funcions similars i anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

Apartat 4. FALTES I SANCIONS

4.1. Faltes. Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

4.2. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos semestral. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat en el punt 4.5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
- f) La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.
- g) L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.
- h) La no tramitació del part de baixa per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- i) La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'Ajuntament.
- j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- k) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descurança.

- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- m) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
- o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

4.3. Faltes greus.

Són faltes greus:

- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
- b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- e) La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.
- i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- j) La falta de l'obligat sigil pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
- o) L'embriaguesa en hores de servei.
- p) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

4.4. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència al treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Ajuntament, o als familiars que convisin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
- i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.

4.5. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies hàbils, les faltes greus al cap de vint dies hàbils, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies hàbils a comptar des de la data en què l'Ajuntament n'hagi tingut coneixement que s'hagin comès i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

4.6. Sancions.

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

4.7. Sancions per faltes lleus.

Seràn les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies.

4.8. Sancions per faltes greus.

Les faltes greus es sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

4.9. Sancions per faltes molt greus.

Seràn les següents:

- a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

4.10. Procediment.

- a) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les al·legacions que convinguin al seu dret. S'interrompran els terminis previstos de prescripció per tot el període comprès entre la data de comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els tres dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, es podrà depassar en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

- b) Les sancions de les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

TAULES SALARIALS PER 1998

IMPORTS MENSUALS DE LES RETRIBUCIONS PER 1998

RETRIBUCIONS BÀSIQUES		
GRUP	SOU	TRIENI
A	155.230	5.961
B	131.748	4.769
C	98.209	3.579
D	80.303	2.390
E	73.310	1.792

COMPLEMENT DE DESTÍ	
Nivell 30: 136.307	Nivell 18: 55.545
Nivell 28: 117.123	Nivell 16: 49.228
Nivell 26: 98.240	Nivell 14: 42.909
Nivell 24: 82.018	Nivell 12: 36.587
Nivell 22: 71.733	Nivell 10: 30.271
Nivell 20: 61.866	Nivell 8: 27.109

COMPLEMENT ESPECÍFIC

ESPECÍFIC D'EQUIPARACIÓ: quantificat a la taula general segons mòduls de categories.

ESPECÍFIC DE RESPONSABILITAT I DIFICULTAT TÈCNICA dels llocs que ho tenen expressament assignat: quantificat al Catàleg de llocs de treball.

ESPECÍFIC DE DEDICACIÓ: quantificat a la taula general segons mòduls de categories.

ESPECÍFIC DE PENOSITAT (plusos):

PLUS DE FESTIVITAT

Mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	1.076
Mitjanes anuals de 6 a 10 festius	PF2	2.288
Mitjanes anuals de 11 a 15 festius	PF3	3.500
Mitjanes anuals de 16 a 20 festius	PF4	4.715
Mitjanes anuals de 21 a 25 festius	PF5	5.926
Mitjanes anuals de 26 a 30 festius	PF6	7.140
Mitjanes anuals de 31 a 35 festius	PF7	8.353
Mitjanes anuals de més de 36 festius	PF8	10.050
Aplicació específica G.U. i S.E.I.S.	PFX	10.050

PLUS DE NOCTURNITAT

Mitjanes diàries de 2 hores nocturnes	PN1	5.605
Mitjanes diàries entre 2 i 4 hores nocturnes	PN2	10.861
Mitjanes diàries entre 4 i 6 hores nocturnes	PN3	16.119
Mitjanes diàries superiors a 6 hores nocturnes	PN4	21.375

PLUS DE DESPLAÇAMENT

PD1	5.419
-----	-------

PLUS D'EMERGÈNCIES SOCIALS

Aplicació genèrica	PE0	11.496
Aplicació específica G.U.	PEG	4.319

PLUS DE MENYSCAPTE DE DINERS

PQ1	2.936
-----	-------

PLUS D'OPERARIS DE NETEJA

PP0	4.000
-----	-------

ESPECÍFIC DE PERILLOSITAT

Tarifa màxima	PP1	8.623
Tarifa ordinària	PP2	4.485

ESPECÍFIC D'INCOMPATIBILITAT de la Guàrdia Urbana

PGI	28.969
-----	--------

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES

Retribucions mensuals 1998

Grup	Categories (Trieni/Hores Extres)	Nivell	Sou	Compl. Destí	C. Específic Equip.		Total	
Mòdul					37,5 h/s.	32,5 h/s.	37,5 h/s.	32,5 h/s.
A-1	TÈCNIC d'ADMO. GENERAL i TÈCNICS SUPERIORS (excepte els del mòdul A-2)	Accés 20	155.230	61.866	101.581	61.746	318.677	278.842
		Ascens 22	155.230	71.733	101.581	61.746	328.544	288.709
Trienni: 5.961 Hora Extra: 1.209								
A-2	TÈCNICS SUPERIORS DE MÚSICA i d'EDUCACIÓ SECUNDÀRIA	Accés 20	155.230	61.866	62.063	27.168	279.159	244.264
		Ascens 22	155.230	71.733	62.063	27.168	289.026	254.131
Trienni: 5.961 Hora Extra: 1.049								
B-1	TÈCNICS MITJOS D'ARQUITECTURA, ENGINYERIA, INFORMÀTICA i ESTADÍSTICA	Accés 18	131.748	55.545	55.860	25.467	243.153	212.760
		Ascens 20	131.748	61.866	55.860	25.467	249.474	219.081
Trienni: 4.769 Hora Extra: 923								
B-2	GESTOR d'ADMO. GRAL., TÈCNIC MIG de CIÈNCIES, CIÈNCIES SOCIALS, ART i HISTÒRIA, BIBLIOGRAFIA, EDUCACIÓ i MESTRE.	Accés 18	131.748	55.545	37.231	9.166	224.524	196.459
		Ascens 20	131.748	61.866	37.231	9.166	230.845	202.780
Trienni: 4.769 Hora Extra: 891								
B-3	TÈCNIC MIG de SANITAT	Accés 18	131.748	55.545	33.583	5.973	220.876	193.266
		Ascens 20	131.748	61.866	33.583	5.973	227.197	199.587
Trienni: 4.769 Hora Extra: 885								
C-1	ENCARREGAT	Accés 16	98.209	49.228	45.600	21.470	193.037	168.907
		Ascens 18	98.209	55.545	45.600	21.470	199.354	175.224
Trienni: 3.579 Hora Extra: 814								
C-2	TÈCNICS AUXILIARS d'EDUCACIÓ i de PUERICULTURA	Accés 14	98.209	42.909	56.013	31.371	197.131	172.489
		Ascens 16	98.209	49.228	56.013	31.371	203.450	178.808
Trienni: 3.579 Hora Extra: 827								
C-3	ADMINISTRATIU D'ADMO. GRAL., TÈCNIC AUXILIAR d'ARQUITECTURA i ENGINYERIA INFORMÀTICA, INSTITUC. CULTURALS, ACTIVIT. SOCIALS i SANITAT	Accés 14	98.209	42.909	48.132	24.475	189.250	165.593
		Ascens 16	98.209	49.228	48.132	24.475	195.569	171.912
Trienni: 3.579 Hora Extra: 804								

Grup	Categories (Trienni/Hores Extres)	Nivell	Sou	Compl. Desti	C. Específic Equip.		Total	
Mòdul					37,5 h/s.	32,5 h/s.	37,5 h/s.	32,5 h/s.
D-1	MESTRE-CAPATÀS	Accés 14	80.303	42.909	54.188	32.013	177.400	155.225
		Ascens 16	80.303	49.228	54.188	32.013	183.719	161.544
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 745							
D-2	AUXILIAR PRÀCTIC d'ARQUITECTURA i ENGINYERIA	Accés 12	80.303	36.587	63.237	40.722	180.127	157.612
		Ascens 14	80.303	42.909	63.237	40.722	186.449	163.934
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 760							
D-3	CONDUCTOR i SANITARI CONDUCTOR	Accés 12	80.303	36.587	57.645	35.829	174.535	152.719
		Ascens 14	80.303	42.909	57.645	35.829	180.857	159.041
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 738							
D-4	AUXILIAR d'ADMINISTRACIÓ GRAL. i AUX. PRÀCTIC de SERVEIS SOCIALS	Accés 12	80.303	36.587	56.070	34.451	172.960	151.341
		Ascens 14	80.303	42.909	56.070	34.451	179.282	157.663
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 720							
D-5	RADIOTELEFONISTA	Accés 12	80.303	36.587	48.314	27.663	165.204	144.553
		Ascens 14	80.303	42.909	48.314	27.663	171.526	150.875
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 716							
D-6	OFICIAL d'OFICIS	Accés 12	80.303	36.587	45.553	25.248	162.443	142.138
		Ascens 14	80.303	42.909	45.553	25.248	168.765	148.460
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 713							
D-7	AUX. PRÀCTIC de SERVEIS TÈCNICS, AUX. de CLÍNICA i PRÀCTIC SANITARI	Accés 12	80.303	36.587	43.260	23.240	160.150	140.130
		Ascens 14	80.303	42.909	43.260	23.240	166.472	146.452
	Trienni: 2.390 Hora Extra: 704							
E-1	SUBALTERN D'ADMINISTRACIÓ GRAL. i AJUDANT d'OFICIAL d'OFICIS	Accés 10	73.310	30.271	56.073	36.117	159.654	139.698
		Ascens 12	73.310	36.587	56.073	36.117	165.970	146.014
	Trienni: 1.792 Hora Extra: 669							
E-2	OPERARI	Accés 8	73.310	27.109	50.076	31.264	150.495	131.683
		Ascens 10	73.310	30.271	50.076	31.264	153.657	134.845
	Trienni: 1.792 Hora Extra: 630							

TAULA RETRIBUTIVA ESPECIAL GUÀRDIA URBANA I S.E.I.S.

Retribucions mensuals 1998

Grup Nivell	Categories	Sou	Compl. Destinació	Complement Especific			Total	Trienni
				Equipar.	Respons.	Dedicació		
A-26	INTENDENT G.U.	155.230	98.240		70.829	66.525	390.824	5.961
B-24	INSPECTOR G.U.	131.748	82.018		59.197	55.994	328.957	4.769
C-22	OFICIAL S.E.I.S. (*)	98.209	71.733	47.674	55.347	55.994	328.957	3.579
C-22	SUBINSPECTOR G.U.	98.209	71.733		53.206	45.776	268.924	3.579
C-20	SERGEANTS G.U. i S.E.I.S.	98.209	61.866		42.932	41.570	244.577	3.579
D-18	CAPORALS G.U. i S.E.I.S.	80.303	55.545	38.691	10.177	37.892	222.608	2.390
D-16	AGENTS G.U. i BOMBERS Nivell d'ascens	80.303	49.228	38.691		33.212	201.434	2.390
D-14	AGENTS G.U. i BOMBERS Nivell d'accés	80.303	42.909	38.691		33.212	195.115	2.390

(*) A l'Oficial del S.E.I.S. del grup A (Annex II, 1, de l'Acord) li corresponen els específics de responsabilitat i dedicació del lloc, el complement de destinació de nivell 24 i el sou i els triennis del seu grup.

D'altres complements específics d'aplicació genèrica, si s'escau, al personal operatiu de la G. U. i del S.E.I.S.:

Guàrdia Urbana:	perillositat,	PP1	8.623
	festivitat,	PFX	10.050
	emergències socials;	PEG	4.319
	incompatibilitat,	PGI	28.969
	(nocturnitat,	PN4	21.375)
	(nocturnitat,	PN1	5.605)
S.E.I.S.:	perillositat,	PP1	8.623
	festivitat,	PFX	10.050
	emergències socials,	PE0	11.496
	nocturnitat,	PN2	10.861